

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO**

**Masni<sup>1)</sup>, Haedar<sup>2)</sup>, Dr. Duriani<sup>3)</sup>**

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) cabang Palopo. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini di laksanakan di PT. Pos Indonesia (persero) cabang Palopo. Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. 37 karyawan dijadikan sebagai sampel. Responden kuesioner. Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama pelayanan. Jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang (51,4%) dan jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (48,6%) , keduanya hanya berselisih satu orang. Responden berdasarkan umur (2,7%) berusia > 50 tahun, 24 responden (64,9%) berusia antara 30-49 tahun, dan 12 responden (31,3%) berusia <30 tahun. Responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 responden (35,1%) Diploma sebanyak 8 responden (21,6%) dan pendidikan sarjana Strata 1 sebanyak 16 Responden (43,2%). 37 responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan sebanyak 34 responden (91,9%) telah bekerja selama 1-5 Tahun, sebanyak 1 responden (2,7 %) telah bekerja selama kurun waktu yang di tentukan.

***Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.***

---

## **Abstract**

*This research aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of PT employees. Pos Indonesia (Persero) Palopo branch. The sample population in this research was carried out at PT. Pos Indonesia (Persero) Palopo branch. This research raises the issue of the influence of compensation on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palopo Branch. 37 employees were sampled. Questionnaire respondents. Based on gender, age, education level and length of service. The number of female respondents was 19 people (51.4%) and the number of male respondents was 18 people (48.6%), both of which only differed by one person. Respondents based on age (2.7%) were >50 years old, 24 respondents (64.9%) were between 30-49 years old, and 12 respondents (31.3%) were <30 years old. Respondents had a high school level of education as many as 13 respondents (35.1%), Diploma as many as 8 respondents (21.6%) and Bachelor's Degree 1 as many as 16 respondents 43.2%. 37 respondents based on length of service can be described as 34 respondents (91.9%) have worked for 1-5 years, 1 respondent (2.7%) has worked for the specified period.*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

---

## **PENDAHULUAN**

Pada era yang semakin canggih ini dapat meningkatkan mobilitas manusia di saat teknologi maju dengan cepat. sehingga akan ada permintaan yang lebih besar untuk barang mahal seperti teknologi, kendaraan, dan kebutuhan. Kalau ada perusahaan pembiayaan yang memudahkan, akan lebih mudah menyesuaikan dengan keinginan yang terus berkembang. Salah satu unsur penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Aset paling berharga dan krusial yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusianya. Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Aset paling berharga dan krusial yang dibutuhkan sebuah bisnis adalah sumber daya manusianya.

Salah satu elemen terpenting dalam meningkatkan output suatu perusahaan adalah basis sumber daya manusianya. Program perusahaan tidak akan berhasil terlaksana tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya keuangan yang memadai dari perusahaan. Ia mengklaim bahwa rahasia untuk memenuhi seluruh kebutuhan organisasi adalah dengan memberikan perhatian yang besar terhadap sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Irawan & Kristinae, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh struktur atau susunan organisasi yang lengkap, itu juga ditunjang oleh sumber daya manusia yang berada didalam organisasi tersebut. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Operasional suatu perusahaan akan berjalan lancar jika sumber daya manusianya kompeten, terampil, dan termotivasi untuk mengelola bisnis seefektif mungkin. Di sisi lain, kinerja perusahaan akan menurun dan dalam jangka panjang akan hancur jika kualitas sumber daya manusianya buruk. Karyawan harus peduli dengan gaji mereka karena itu merupakan cerminan dari nilai yang diberikan pada pekerjaan mereka.

Kompensasi menurut Nurcahyo (2015) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka sejalan dengan tujuan strategis bisnis perusahaan, memenuhi harapan mereka, dan seimbang dengan kebutuhan mereka akan kepuasan atas prestasi mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang kompeten dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Pentingnya kompensasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap bagaimana dan mengapa orang memilih bekerja di satu organisasi dibandingkan organisasi lainnya (Herlina, 2020).

Fauzi (2017) menegaskan bahwa tempat kerja seorang pegawai terdiri dari segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya. Huzaemah (2021) mengartikan kinerja sebagai kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dilimpahkan kepadanya. Uyun (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama: meningkatkan produktivitas, meningkatkan lingkungan kerja, dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua persyaratan hukum.

Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan lazimnya diartikan sebagai kinerja. Mangkunegara (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari jumlah dan kualitas tugas yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai mengalami penurunan yang terlihat dari hasil penilaian kinerja cukup dan buruk yang meningkat sebesar 2% pada tahun 2020 karena kompensasi yang tidak mencukupi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Kompensasi**

Indikator kompensasi meliputi upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, komoditas, langsung atau tidak langsung sebagai pembayaran atas jasanya kepada organisasi. Afandi(2021). Klaim seorang karyawan atas pembayaran atas jasa yang diberikan kepada bisnis dikenal sebagai kompensasi. Oleh karena itu, remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kasmir (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial dan non-finansial yang harus ditawarkan pemberi kerja kepada karyawannya. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh imbalan yang diterima pekerja dari pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya.

Dari definisi kompensasi di atas menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan secara adil oleh perusahaan. Hal ini tercermin pada dimensi kompensasi langsung dan tidak langsung yang meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas.

Fajar dan Heru (2017) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan utama kompensasi, antara lain:

1. Menarik calon pekerja yang menarik
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meraih keunggulan kompetitif
4. Meningkatkan produktivitas
5. Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
6. Menjamin keadilan
7. Memudahkan sasaran strategi
8. Dimensi kompensasi

Kompensasi dapat diukur dari berbagai dimensi, yaitu:

a. Beban kerja

Beban kerja adalah ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, serta ketersediaan waktu dan sumber daya. Tugas yang sangat besar ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik jika proporsi ketiganya tidak seimbang. Seseorang mungkin mengalami stres akibat ketidakseimbangan ini.

b. Konflik peran

Konflik peran mengacu pada ketidaksepakatan konseptual antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas yang harus diselesaikan. Secara umum, konflik peran digambarkan sebagai adanya dua atau lebih tekanan secara bersamaan sehingga pemenuhan satu tuntutan membuat pemenuhan tuntutan lainnya menjadi tidak mungkin. (House dan Rizzo 2016). Konflik peran mengacu pada ketidaksepakatan antara pekerja dan pemilik perusahaan mengenai sifat dan relevansi aktivitas kerja wajib. Hal inilah yang mungkin menimbulkan konflik: konflik antara loyalitas kepada banyak supervisor (atasan) dan keyakinan pribadi mengenai persyaratan perusahaan.

c. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi antara lain karena atasan tidak memberikan uraian tugas yang jelas, sehingga karyawan tidak mengetahui peran apa yang harus mereka emban dan tujuan yang ingin dicapai dari peran tersebut.

Notoatmodjo (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah:

- a. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
- b. Kemampuan untuk membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*bility to pay*).
- c. Keseniaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan.
- d. Permintaan tenaga kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi system pembelian kompensasi.
- e. Organisasi karyawan, dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- f. Berbagai peraturan dan perundang undangan, dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk dibidang perburuhan (karyawan) atau ketengakerjaan.

(Sutrisno, 2019) indikator-indikator kompensasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap mempunyai jaminan pasti.
2. Insentif adalah Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.

3. Fasilitas adalah Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.
4. Tunjangan kesehatan adalah Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.  
indikator pada fisik, yaitu:
  1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
  2. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek.
  3. Pusing kepala. Problem tidur (kebanyakan/kekurangan tidur atau susah tidur).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan cocok atau tidaknya peralatan kerja. (Afandi, 2021).

Menurut Nitisemito (dalam Surajiyo, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan aktivitasnya. Sementara itu, dalam melakukan aktivitas kerja, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting. (Sunnyoto, 2015).

Berdasarkan kesimpulan diatas, lingkungan kerja diartikan sebagai “segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi pekerja pada saat bekerja”, yang tercermin dalam dimensi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik, dengan indikator seperti suhu udara, kebisingan, dan bau, serta hubungan kerja antar pegawai dan hubungan atasan dan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2019) menegaskan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti, mengacu pada seluruh kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik diklasifikasikan menjadi dua jenis: Lingkungan kerja karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

Lingkungan perantara, disebut juga lingkungan umum, mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, gerakan mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, warna, dan sebagainya.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang timbul akibat hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan bagian dari lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (2018), berbagai aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang berkaitan juga dengan kemampuan pegawai, seperti:

#### **a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja**

Karyawan memperoleh banyak manfaat dari cahaya atau penerangan dalam hal keselamatan dan produktivitas. Oleh karena itu diperlukan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Karena cahaya yang kurang terang, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak terjadi kesalahan, dan hal ini pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyulitkan tercapainya tujuan organisasi.

b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Setiap area tubuh manusia memiliki suhu yang bervariasi dalam kondisi normal. Tubuh manusia senantiasa berupaya untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna, agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun, kemampuan beradaptasi ini ada batasnya, karena tubuh manusia hanya dapat menyesuaikan diri dengan suhu eksternal tubuh yang 20% lebih tinggi pada kondisi panas dan 35% lebih tinggi pada kondisi dingin dibandingkan kondisi tubuh pada umumnya.

c. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang efektif, dengan demikian dekorasi berkaitan dengan cara menata tata letak, skema warna, peralatan, dan lain sebagainya pada pekerjaan serta hasil area kerja.

d. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018), kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, temperatur dan kelembapan.

a. Penerangan(cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave dkk (2018) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan laus ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

b. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang disarankan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

c. Penggunaan warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, Sebagai contoh warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat

dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

### **kinerja karyawan**

Kinerja menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, klaim Kasmir (2019). Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Fauzi, 2020) adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab tertentu dalam upaya memenuhi tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah dan tanpa pelanggaran.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral. Hasil kerja dan perilaku kerja merupakan dua dimensi. Serta indikasinya seperti jumlah hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, ketepatan pekerjaan, kerjasama, dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2017), terdapat beberapa faktor penentu kinerja pegawai, antara lain:

a) **Motivasi ekterinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah komponen penting untuk mampu merangsang seseorang dari luar.

b) **Kemampuan**

Kemampuan adalah atribut individu yang mendukung kinerja atau perilaku di tempat kerja.

c) **Disiplin kerja**

Disiplin merupakan sikap mental seseorang atau kelompok yang senantiasa ingin mengikuti atau menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Prawirosentono (2018), kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam metrik, antara lain:

a. **Kualitas kerja**

Memiliki pekerjaan yang berkualitas dapat membantu menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang dapat bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan.

b. **Tanggung jawab**

Mampu atau tidaknya pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, menerima tanggung jawab atas hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya sehari-hari.

c. **Disiplin kerja**

Menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan yang berlaku.

d. **Inisiatif**

Anggota organisasi berinisiatif melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan tanpa menunggu arahan dari atasan atau mempertanggungjawabkan pekerjaan yang sudah menjadi pekerjaan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

**a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO. waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan juni 2023.

**b. Populasi dan sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PALOPO Sebanyak 37 karyawan.

**c. Jenis dan Sumber Data**

1. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner)
2. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

**d. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini.
2. Interview, yaitu wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
3. Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dituangkan kedalam bentuk pertanyaan kemudian diberikan kepada karyawan.

**e. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Analisis Regresi Lininer Berganda dan Uji Validitas, Realibilitas, Uji Normalitas, Uji hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palopo. 37 karyawan dijadikan sebagai sampel. Responden kuesioner selanjutnya akan dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama pelayanan.

Jumlah responden perempuan sebanyak 19 orang (51,4%) dan jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang (48,6%) , keduanya hanya berselisih satu orang.

Responden berdasarkan umur (2,7%) berusia > 50 tahun, 24 responden (64,9%) berusia antara 30-49 tahun, dan 12 responden (31,3%) berusia <30 tahun.

Responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 responden (35,1%) Diploma sebanyak 8 responden (21,6%) dan pendidikan sarjana Strata 1 sebanyak 16 Responden 43,2%).

37 responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan sebanyak 34 responden (91,9%) telah bekerja selama 1-5 Tahun, sebanyak 1 responden (2,7 %) telah bekerja selama kurun waktu



6-10 tahun, sebanyak 1 responden (2,7%) telah bekerja diatas 30 tahun dan sebanyak 1 responden (2,7%) telah bekerja dalam kurun waktu 1-12 bulan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja dalam kurun waktu antara 1-5 tahun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensai tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Saran**

- a. Bagi Perusahaan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karawan. Perusahaan diharapkan akan lebih meningkatkan variabel tersebut. Dan terkait penelitian ini tentunya juga harus tetap meningkatkan variabel kompensasi karena setiap variabel tersebut pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika variabel kompensasi dan kinerja karyawan lebih ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Kiranya dapat meneliti dengan variabel lainnya diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi untuk menggambarkan hal-hal lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diteliti, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 41.1%. berarti masih ada kontribusi sebesar 59.9% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Fajar, S. dan T. H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN.
- Fauzi, R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hermina, T. & Gunawan, F. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Intan Jabar (BIJ) Garut*. *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 16; No.01: 030-037.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ed.14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marayasa & Noryani. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 3.
- Martinus, E. & Budiyanto. (2016) . *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1.
- Natoadmodje.Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.Cetakan Kelima. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Ed. 1. Sidoarjo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Adita.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia , Teori, Kuesioner, Alat Statistik & Contoh Riset*. Cet 1. Yogyakarta: Deepublish.

Suryani, N. L dan Hastono.(2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. 3(3): 322-332.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Ed. 5. Cet. 11. Jakarta: Rajawali Pers.